

Revista de Estudios Económicos y Empresariales
Núm. 30, 2018, pp. 133-147 - ISSN: 0212-7237

RIFLESSIONI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO IN ROMANIA

(REFLECTIONS ON THE ORDER OF WORK IN ROMANIA)

G. MAURIZIO BALLISTRERI
Docente di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Messina

INDICE: INTRODUZIONE.- 1. L'ORDINAMENTO DEL LAVORO NELLA ROMANIA COMUNISTA.- 2. IL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE IN ROMANIA.- 2.1. ELEMENTI OBBLIGATORI DEL CONTRATTO DI LAVORO.- 3. IL CODICE DEL LAVORO.- 3.1 IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO NEL CODICE DEL LAVORO.- 3.2. LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.- 3.3 ALTRE REGOLAMENTAZIONI RIGUARDANTI IL LAVORO SUBORDINATO.- 4. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.- 5. IL COSTO DEL LAVORO.- 6. PREVENZIONE SUL LAVORO E NORME IN MATERIA DI SICUREZZA IN ROMANIA.- 7. IL CONTRASTO AL DUMPING SOCIALE E LE TENDENZE ALL'ARMONIZZAZIONE NELL'AMBITO DELL'UNIONE EUROPEA.

RESUMEN:

Dopo la caduta del regime comunista, la situazione è cambiata radicalmente in Romania: è stato superato il sistema del “socialismo reale” in economia, basato sulla proprietà collettiva, che vietava quasi tutte le forme della proprietà privata, trasformandolo in una economia di libero mercato. La riforma del sistema economico ha “ritoccato” anche l’organizzazione del lavoro e i rapporti lavorativi. Il rapporto di lavoro ha perso la sua “stabilità”.

Allo stato attuale il modello del contratto di lavoro è previsto dalla legislazione in vigore anche se il datore di lavoro può adattare il contratto in funzione della particolare situazione lavorativa. Dal punto di vista oggettivo, il Codice del Lavoro rumeno regola la totalità dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, il modo con cui si controlla l’applicazione della normativa sul lavoro, nonché la giurisdizione del lavoro; mentre, dal punto di vista soggettivo, prende in esame la prestazione lavorativa da chiunque svolta in Romania (sia cittadini romeni, che stranieri, che apolidi), oltre che, entro una certa misura, quella svolta all’estero da romeni. I diritti previsti nel Contratto collettivo nazionale sono da considerarsi quali “diritti minimi” per la successiva “negoziazione” dei contratti collettivi aziendali (obbligatorie per le società con più di 20 dipendenti). Nei casi in cui non vengano sottoscritti contratti collettivi di settore, viene utilizzato quale riferimento il Contratto unico nazionale. Nei confronti dell’ordinamento del lavoro rumeno, certamente meno protettivo di quello dei partners dell’Unione appartenenti all’area dei paesi un tempo dell’Europa Occidentale, e del basso costo del lavoro praticato in Romania, non sono mancate accuse di dumping sociale, che, com’è noto, favorisce la delocalizzazione.

Parole chiave: Diritto del lavoro; contrattazione collettiva; Romania
Classificazione JEL: K31

SUMMARY:

After the fall of the communist regime, the situation changed dramatically in Romania: the “real socialism” system of the economy had to be reformed, based on collective property that prohibited almost all forms of private property, transforming it into a free market economy system. The reform of the economic system has also “revised” the organization of work and labor relations. The employment relationship has lost its “stability”. work. The model of the employment contract is foreseen by the legislation in force. From an objective point of view, the Romanian Labor Code regulates the totality of individual

and collective labor relations, the way in which the application of labor law is controlled, as well as the jurisdiction of labor; while, from a subjective point of view, it examines the work performance of anyone in Romania (both Romanian and foreign citizens, and stateless persons), as well as, to a certain extent, that performed abroad by Romanians. The rights provided for in the national collective agreement are to be considered as “minimum rights” for the subsequent “negotiation” of corporate collective agreements (mandatory for companies with more than 20 employees). In cases where collective agreements are not signed, the single national contract will be used as a reference. With regard to the Romanian labor law, certainly less protective than that of the Union partners belonging to the area of the countries formerly of Western Europe, and of the low labor cost practiced in Romania, there were no accusations of dumping social, which, as is well known, favors delocalization.

Key words: Law of Labour; Collective Bargaining; Romania.

JEL classification: K31

INTRODUZIONE

Durante il periodo comunista in Romania (1945–1991) la classe operaia era un importante strumento politico-ideologico del sindacato¹ il quale, a sua volta, era pienamente dipendente dalla volontà del Partito Comunista, secondo lo schema della “cinghia di trasmissione” leninista. La Costituzione sovietica che ispirava quelle di tutti i paesi del blocco comunista dell'Europa dell'Est, dichiarava che ogni cittadino capace di lavorare “aveva il dovere ed onore di lavorare” e per quelli che cercavano di evitarlo era prevista una responsabilità amministrativa o penale². E il diritto al lavoro era un diritto soggettivo, poiché il cittadino poteva esigere che le aziende, istituzioni e le organizzazioni, aventi i posti di lavoro vacanti, lo assumessero. In quel periodo storico l'industria e il settore agricolo erano nazionalizzati e organizzati secondo i principi dell'economia pianificata: le aziende non dovevano preoccuparsi né della fornitura delle materie prime, né della realizzazione dei prodotti perché tutto era distribuito in modo centralizzato. Anche il mercato del lavoro funzionava secondo i principi di pianificazione: in ogni Stato dell'Europa dell'Est esisteva un Ministero del lavoro il cui compito era la gestione e distribuzione della forza lavorativa. Formalmente non vi era disoccupazione: a ogni persona, dopo aver compiuto gli studi e acquisito una

¹ Un'analisi di questo modello sindacale in: AA.VV., *The ICFTU. A History of the Organisation and its Precursors*, Peter Lang, Berna, 2015.

² Александрова Н. Г., Генкина Д. М., сур., Советское трудовое право. Учебник (Il manuale del diritto del lavoro sovietico), Москва, 1946.

professione, veniva assegnato un impiego, nel quale egli doveva rimanere per un certo periodo di tempo, stabilito dal Comitato nazionale di lavoro, responsabile per la distribuzione della forza lavorativa “locale”. Il rapporto di lavoro era destinato a rimanere “stabile” durante tutta la vita lavorativa della persona, anche se, in alcune fasi della “costruzione del socialismo”, formalmente al lavoratore non era vietato dimettersi o cambiare il posto di lavoro anche senza previa autorizzazione dell’amministrazione dell’azienda dove egli lavorava. Il lavoratore faceva parte dell’enorme e ben pianificato apparato produttivo all’interno del quale non era ammessa alcuna iniziativa individuale se non quella autorizzata dal sindacato unico, totalmente guidato dal Partito Comunista.

1. L’ORDINAMENTO DEL LAVORO NELLA ROMANIA COMUNISTA

L’ordinamento del lavoro nella Romania comunista era disciplinato secondo le linee-guida del “diritto sovietico del lavoro”, fondato sul principio dell’*“uguaglianza del lavoro...uno degli elementi fondamentali del diritto”*³, posto alla base di tutti i sistemi socialisti dell’Europa dell’Est prima del crollo del Muro di Berlino, in cui è proprio il lavoro l’oggetto primario della sfera giuridica e, nel contempo, principale dovere dei cittadini, esemplificato dal motto *“da ciascuno secondo le sue capacità, a ciascuno secondo il suo lavoro”*, già previsto dalla Costituzione staliniana del 1936⁴.

La Romania, però, nel 1967 con la Conferenza nazionale del Partito comunista, a seguito dell’adozione della nuova Costituzione avvenuta due anni prima, rinunciò al principio della “guida unipersonale” in favore della direzione collettiva⁵, definendo in termini diversi il diritto del lavoro, quale branca giuridica autonoma ma collegata alle altre, rivolta non solo alla disciplina dei rapporti scaturenti dalla conclusione del contratto di lavoro ma anche alla sicurezza sociale⁶. Tale diversa prospettiva del diritto del lavoro rumeno, nel quadro della teoria

³ Mazzoni, G., *Premessa al XVII Volume in Il diritto del lavoro nei paesi socialisti europei*, Cedam, Padova, 1982, p.24

⁴ Menghini, L., *Il diritto del lavoro nell’Unione Sovietica*, in *Il diritto del lavoro nei paesi socialisti europei*, Cedam, Padova, 1982, p. 549,

⁵ Ghimpu, S., *Il diritto del lavoro in Romania*, in *Il diritto del lavoro nei paesi socialisti europei*, Cedam, Padova, 1982, p. 279, in cui l’A. afferma: *“L’istituzionalizzazione della direzione collettiva è il riflesso sul piano politico e giuridico della tripla qualità dei lavoratori del nostro paese: proprietari dei mezzi di produzione, produttori dei beni materiali e spirituali e destinatari di tali beni”*.

⁶ Ceterchi, J., *la legislazione e il perfezionamento delle relazioni sociali*, a cura del Consiglio legislativo, Editura Academiei, R.S.R., Bucarest, 1976, p. 15.

giuridica comunista⁷, trova esplicita definizione nel Codice del lavoro del 1972⁸.

Dopo la caduta dei regimi comunisti, la situazione è cambiata radicalmente: occorreva riformare il sistema del “socialismo reale”⁹, basato sulla proprietà collettiva che vietava quasi tutte le forme della proprietà privata, trasformandolo in un sistema dell'economia del libero mercato¹⁰. La riforma del sistema economico ha modificato radicalmente anche l'organizzazione del lavoro e i rapporti lavorativi. Il rapporto di lavoro ha perso la sua “stabilità”, dando una significativa prevalenza al potere datoriale: la necessità di riformare il sistema del diritto del lavoro è sorta non solo per la situazione creatasi, ma anche per i processi dell'integrazione nell'Unione Europea, iniziati poco dopo¹¹.

2. IL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE IN ROMANIA

In Romania il Codice del Lavoro obbliga il datore di lavoro a stipulare il contratto di lavoro in forma scritta. Allo stato attuale il modello del contratto di lavoro è previsto dalla legislazione in vigore, anche se il datore di lavoro può adattare il contratto in funzione della particolare situazione lavorativa nella sua azienda.

Accanto all'obbligo di stipulare il contratto in forma scritta, il datore di lavoro ha l'obbligo di registrare, con almeno un giorno prima dell'inizio dell'attività del nuovo dipendente, il contratto presso il Registro Generale dei Lavoratori, il quale lo trasmette all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di consegnare una copia del contratto di lavoro al dipendente.

Inoltre alla data di stipula/modifica del contratto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato ad informare il dipendente in merito ai criteri di valutazione dell'attività; e tali criteri di valutazione dell'attività professionale dovranno essere poi inclusi, in un'apposita sezione, nel contratto individuale di lavoro.

⁷ Il riferimento è alla linea di continuità tra il pensiero del Marx maturo, Engels e Lenin, illustrato si vedano Marx, K. et al., *Marxismo e teorie del diritto: Antologia di scritti giuridici*, Bologna, Il Mulino, 1980, p. 9; Vincent, A., *Marx and law*, in Easton, Susan (edited by), *Marx and Law*, Farnham, Ashgate, 2008, p. 44, cui si illustra il diritto come sovrastruttura totalmente dipendente dalla base dei rapporti di produzione e delle forze produttive.

⁸ Legge n. 10 del 23 novembre 1972, pubblicata il 1° dicembre 1972 ed entrata in vigore il 1° marzo dello stesso anno.

⁹ Chambre, H., *L'economia pianificata*, D'Anna, Firenze, 1975.

¹⁰ Migale, L., *L'impresa nella transizione dall'economia pianificata all'economia di mercato*, Cedam, Padova, 1993.

¹¹ Roccella M., Aimo M., Izzi D., *Diritto comunitario del lavoro. Casi e materiali*, Torino: G. Giappichelli, 2006.

2.1. ELEMENTI OBBLIGATORI DEL CONTRATTO DI LAVORO

In conformità al Codice del Lavoro, il contratto individuale di lavoro deve essere stipulato in base al consenso delle parti, in lingua romena ed in forma scritta. Il Codice del Lavoro pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di stipulare il contratto individuale di lavoro.

Prima di prestare l'attività lavorativa, il dipendente ha diritto a ricevere una copia del contratto per essere informato sui seguenti elementi, che dovranno essere obbligatoriamente inclusi nel contratto sottoscritto dalle parti:

- identità dei contraenti;
- luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo di lavoro stabile, la previsione della possibilità che il dipendente presti la propria attività in luoghi diversi;
- sede, o se del caso, domicilio del datore di lavoro;
- mansioni e qualifiche in conformità alla classificazione dell'attività lavorativa in Romania o di altre normative, con scheda di lavoro con l'indicazione delle relative attribuzioni;
- i criteri di valutazione dell'attività professionale del lavoratore applicabili da parte del datore di lavoro;
- i rischi per la sicurezza specifici afferenti all'esercizio dell'attività lavorativa;
- la durata del rapporto che decorre dalla data di sottoscrizione, da cui cominciano a prodursi gli effetti del contratto di lavoro;
- in caso di un contratto di lavoro a tempo determinato o di un contratto di lavoro temporaneo,;
- la durata delle ferie alle quali il lavoratore ha diritto;
- le condizioni per il rilascio del preavviso per il licenziamento e/o le dimissioni e la relativa durata;
- la retribuzione di base, gli altri elementi costitutivi della retribuzione nonché le modalità del pagamento;
- la normale durata del lavoro, con l'indicazione in ore/giorni/ore settimanali;
- l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che regola le condizioni di lavoro del dipendente;
- la durata del periodo di prova.

L'obbligo di informativa si considera adempiuto al momento della sottoscrizione del contratto o, se del caso, del relativo atto addizionale. Il Codice del Lavoro prevede che, in caso di inserimento nel contratto indivi-

duale di lavoro di clausole contrarie alle disposizioni legali, il datore di lavoro può essere sanzionato con un ammenda compresa tra i 2.000 ed i 5.000 lei. Allo stesso tempo il mancato rispetto delle disposizioni afferenti la corresponsione del salario minimo lordo in Romania è sanzionata con un ammenda compresa tra i 300 ed i 2.000 lei.

Contratto di lavoro per i dipendenti che lavorano all'estero.

Accanto a queste informazioni il dipendente il quale deve svolgere un attività lavorativa all'estero deve essere informato, in tempo utile, sui seguenti aspetti:

- durata del periodo di lavoro che deve essere prestato all'estero;
- valuta con la quale sarà pagato il salario e le relative modalità di erogazione;
- prestazioni in denaro o in natura afferenti all'esercizio dell'attività lavorativa all'estero;
- condizioni climatiche;
- principali aspetti della legislazione del lavoro del Paese estero;
- abitudini del luogo di lavoro che possono mettere in pericolo la vita, la libertà o la sicurezza personale del dipendente;
- condizioni per l'eventuale rimpatrio del lavoratore.

Tutte queste informazioni devono essere incluse nel contratto di lavoro. Se il datore di lavoro non ottempera a queste disposizioni, il dipendente ha il diritto di adire, nel termine di 30 giorni dal mancato rispetto delle disposizioni normative, il giudice competente e chiedere i danni per il pregiudizio subito a causa del mancato rispetto dell'obbligo del datore di lavoro all'informativa.

Modifica degli elementi del contratto di lavoro

In base al codice del lavoro alcuni elementi del contratto di lavoro possono essere modificati; in particolare:

- la durata del contratto di lavoro;
- il luogo di lavoro;
- la tipologia di lavoro;
- le condizioni di lavoro;
- la retribuzione;
- la durata dell'attività lavorativa e le ferie.

Qualsiasi modifica concernente gli elementi del contratto individuale del lavoro deve essere effettuata con un atto addizionale al contratto, nel termine di 20 giorni lavorativi dalla data della modifica, ad eccezione dei casi nei quali la modifica è prevista dalla legge.

Il modello del contratto di lavoro è stato modificato e completato con l'ordinanza del Ministero del Lavoro n. 1616/2011, atto normativo che non ha subito modifiche dal momento della relativa pubblicazione.

3. IL CODICE DEL LAVORO

Il Codice del lavoro (Codul Muncii) ha 298 articoli, n. 13 titoli, ed è entrato in vigore il 1° marzo 2003 (Legge n. 53 del 24.01.2003). Nel 2005, l'OUG n. 65, approvata e modificata con la Legge n. 371/2005 sul Codice del Lavoro ha apportato delle novelle importanti, sia per il bisogno di adeguamento alla legislazione europea sia per l'esigenza di un mercato del lavoro più flessibile. L'ultimo aggiornamento del Codice del Lavoro risale a Gennaio 2015.

Dal 1 gennaio 2007 la legislazione romena si è adeguata in grande parte alle regolamentazioni europee¹², in particolar modo per gli aspetti riguardanti il distacco del personale, secondo la prospettiva dell'Unione del ravvicinamento delle norme di legge degli Stati membri in materia di disciplina dei rapporti di lavoro, indicata dagli artt. 94 e 95 e dall'art. 136 del Trattato comunitario¹³

Dal punto di vista oggettivo, il Codice del Lavoro romeno regola la totalità dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, il modo con cui si controlla l'applicazione della normativa sul lavoro, nonché la giurisdizione del lavoro; mentre, dal punto di vista soggettivo, prende in esame la prestazione lavorativa da chiunque svolta in Romania (sia cittadini romeni, che stranieri, che apolidi), oltre che, entro una certa misura, quella svolta all'estero da romeni

3.1 IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO NEL CODICE DEL LAVORO

Il Codice del Lavoro ribadisce (art. 10 e ss.) che l'assunzione del lavoratore deve avvenire attraverso un contratto individuale di lavoro (c.d. "CIM"), redatto in forma scritta, le cui previsioni non possono derogare a quanto previsto in sede di contrattazione collettiva (nazionale, di categoria, e/o aziendale). La durata del "CIM" può essere tanto a tempo determinato (non superiore a 24 mesi), quanto indeterminato, ma quest'ultima soluzione è automatica qualora non sia previsto diversamente.

L'obbligo di provvedere alla realizzazione del contratto individuale di lavoro spetta al datore di lavoro, prima del effettivo inizio del rapporto di lavoro.

L'età minima per lavorare è fissata a 16 anni, salvo eccezioni. Il contratto individuale deve indicare i dati del datore e del prestatore dell'attività lavorativa, l'ammontare dello stipendio e altri elementi; ma soprattutto deve enucleare le mansioni specifiche che l'assunto dovrà svolgere.

¹² De Munck, J., *Trasformazione del lavoro e futuro del diritto del lavoro in Europa*, "Lavoro e Giurisprudenza", 2, 2000, p. 105 e ss..

¹³ Galantino, L., *Diritto comunitario del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2005, p.233 e ss.

Il legislatore ha previsto, all'art. 27, il divieto assoluto per il datore di lavoro di richiedere test di gravidanza.

Secondo l'art. 36, inoltre, i cittadini stranieri possono essere assunti presso aziende romene, a mezzo contratto individuale di lavoro e previo ottenimento del permesso di lavoro rilasciato dalle autorità competenti (se tale permesso è necessario). Oltre il permesso di lavoro i cittadini stranieri devono ottenere, prima della conclusione del contratto individuale di lavoro, anche il un numero di identificazione fiscale sul territorio della Romania (NIF).

3.2. LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

La Legge n. 53/2003 indica le ipotesi in cui il "CIM" si risolve, che può avvenire:

- di diritto (ad esempio, in caso di morte del dipendente, o di dichiarazione di fallimento dell'impresa), per iniziativa del datore di lavoro (si parla allora di licenziamento),
- su richiesta del dipendente (dimissioni);
- per accordo delle parti.

Un'importante modifica portata dalla OUG 65/2005 riguarda la risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro per motivi di inadeguatezza professionale. In precedenza essa doveva essere fatta seguendo un lungo schema burocratico, mentre in base alle ultime novelle, il licenziamento del dipendente per motivi di inadeguatezza professionale può essere decisa dopo la valutazione del dipendente con le modalità previste dal contratto collettivo di lavoro a livello nazionale, di settore d'attività o al livello aziendale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di offrire altre opportunità nell'ambito della propria azienda ma se non ha posti disponibili non è più obbligato ad aspettare la risposta dell'agenzia territoriale per l'occupazione, riguardante l'allocazione del lavoratore, salvo il caso in cui il dipendente non corrisponda più per ragioni di invalidità o inabilità sopravvenute.

E' stata alleggerito anche il procedimento di risoluzione del contratto durante e alla fine del periodo di prova. Infatti, basta una notifica scritta da parte di una delle due parti contraenti senza nessun bisogno di preavviso o altre procedure preliminari.

Merita sottolineare che il Codice del Lavoro prevede la possibilità di ricorrere al licenziamento per ragioni che prescindono dalle capacità professionali del singolo prestatore di lavoro oppure per violazioni delle obbligazioni relative allo svolgimento della prestazione, e riconducibili sostanzialmente a operazioni di ristrutturazione aziendale, con la genetica distinzione del licenziamento per

motivi soggettivi ovvero economici. In base a tale previsione è consentito ricorrere alla risoluzione di singoli contratti di lavoro ovvero al licenziamento collettivo. Con riferimento, in particolare, a quest'ultimo istituto, la legge impone all'imprenditore che vi procede, l'obbligo di predisporre e sottoporre ai sindacati, ai rappresentanti dei lavoratori e all'Ispettorato territoriale del lavoro una "notifica relativa al licenziamento collettivo", indicando tra l'altro numero e categorie di dipendenti interessati dalla procedura, motivazioni del provvedimento, misure adottate per ridurre al minimo le risoluzioni dei contratti di lavoro e per attenuarne l'impatto sociale.

Il datore deve notificare all'Ispettorato del lavoro competente e all'Autorità' per l'occupazione della forza di lavoro della volontà di procedere ad un licenziamento collettivo in due tappe: la prima durante le consultazioni con i dipendenti relative al licenziamento collettivo e la seconda dopo che si è deciso di procedere con il licenziamento collettivo. La seconda notifica, con cui si comunica la decisione di procedere con il licenziamento collettivo, deve essere inviata presso l'Ispettorato del lavoro competente e l'Autorità' competente per l'occupazione della forza di lavoro, con minimo 30 giorni prima della data del licenziamento.

I dipendenti che desiderano recedere dal contratto di lavoro devono accordare i seguenti termini di preavviso al datore di lavoro:

- i dipendenti esecutivi un termine di preavviso di massimo 15 giorni calendaristici;
- i dipendenti con funzioni di direzione un termine di preavviso di massimo 30 giorni calendaristici.

Durante il termine di preavviso il contratto individuale di lavoro, continua a produrre i suoi effetti.

3.3 ALTRE REGOLAMENTAZIONI RIGUARDANTI IL LAVORO SUBORDINATO

Gli art. 87 e seguenti, 101 e seguenti, 105 e seguenti disciplinano il part time e il lavoro a domicilio, mentre è ribadita la definizione di lavoro notturno: quello svolto tra le 22 e le 6 del mattino.

La giornata lavorativa è, salvo diverse indicazioni diverse, di 8 ore al giorno e 40 alla settimana; sabato e domenica, eccetto le consuete variazioni sul tema, sono giorni di riposo; quotidianamente un assunto ha diritto ad una pausa pranzo e, annualmente, ad un minimo di 21 giorni lavorativi di ferie. Non sono lavorativi, inoltre, il primo e il secondo giorno di gennaio, Pasqua e Natale (giorni diversi a seconda della confessione religiosa, che il datore di lavoro è chiamato a rispettare attentamente) e i giorni immediatamente seguenti, oltre al 1 maggio

e al 1 dicembre (che in Romania è festa nazionale). Previsioni specifiche sono riservate, naturalmente, a chi svolge prestazioni lavorative particolari. Inoltre, di recente sono state introdotte nuove figure contrattuali di tipo flessibile¹⁴.

Quanto a tredicesima e liquidazione persiste la mancanza, in Romania, di disposizioni di legge che ne prevedano l'obbligo, restando l'una e l'altra, pertanto, a totale discrezione del datore di lavoro.

A riguardo del valore minimo delle retribuzioni vanno evidenziati due aspetti essenziali:

1. Il salario minimo lordo obbligatorio può essere superiore al minimo se esistono regolamentazioni diverse nei contratti collettivi di settore.

2. Nel calcolo del salario minimo bisogna tener conto dei coefficienti di inquadramento stabiliti dai contratti collettivi di lavoro.

4. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I diritti previsti nel Contratto collettivo nazionale sono da considerarsi quali "diritti minimi" per la successiva "negoiazione" dei contratti collettivi aziendali (obbligatori per le società con più di 20 dipendenti).

Nei casi in cui non vengano sottoscritti contratti collettivi di settore, sarà utilizzato quale riferimento il Contratto unico nazionale.

Il 20 dicembre 2006 è stato firmato il Contratto collettivo di lavoro a livello nazionale per il 2007-2010, di cui si deve tener conto nell'interpretazione del Codice del lavoro e nella stesura di qualsiasi contratto di lavoro (individuale o collettivo), nel senso che i diritti previsti dal Contratto collettivo di lavoro a livello nazionale devono essere rispettati e non si possono prevedere dei diritti inferiori per i dipendenti nei contratti individuali o collettivi di lavoro al livello di ramo o di azienda.

Rispetto agli anni '80 e '90 del Novecento, in cui la tendenza alla decentrazione della contrattazione collettiva ha avuto origine, assistiamo oggi ad un consistente mutamento quantitativo e qualitativo della stessa, con l'introduzione di clausole di decentramento e di derogabilità puntuali e circoscritte: la tendenza si è andata allargando e consolidando in quasi tutti i paesi europei caratterizzati da sistemi di contrattazione coordinata dove, sotto la spinta della globalizzazione e delle misure di emergenza adottate per far fronte alla crisi, detti sistemi hanno subito profonde modifiche degli assetti precedenti o sono stati addirittura smantellati.

¹⁴ V. Dorneanu, D. Velicu, *Romania – Nuove figure contrattuali del codice di lavoro*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2/XVII, 2007, p. 605.

Un rapporto stretto, quindi, tra legge e contratto collettivo si ravvisa anche in Romania. In particolare, per quanto riguarda il tema dei tagli salariali e blocco della contrattazione collettiva, con periodi definiti o a durata indeterminata nel settore pubblico, essi hanno riguardato tutti i Paesi europei sottoposti ad una severa vigilanza della disciplina di bilancio e, quindi la Romania con Italia, Spagna, Grecia, Portogallo e Ungheria.

5. IL COSTO DEL LAVORO

Il governo romeno ha alzato il salario minimo mensile a 1.450 lei al mese (circa 320 euro), per un media complessiva di 166 ore lavorative. La nuova misura sarà operativa a partire da febbraio. Il nuovo prezzo minimo del lavoro sarà quindi di 8,735 lei all'ora. Sono previste anche sanzioni, in conseguenza delle quali, concludere un contratto di lavoro individuale basato su un salario minimo inferiore a quanto approvato dal governo oggi, ovvero 1,450 lei al mese, è considerato reato ed è punibile con una multa compresa fra i 300 e i 2.000 lei". L'obiettivo individuato dalla misura è duplice incrementare il Prodotto interno lordo del paese di circa lo 0,2% e garantire un miglioramento del welfare complessivo e ridurre le diseguaglianze sociali.

6. PREVENZIONE SUL LAVORO E NORME IN MATERIA DI SICUREZZA IN ROMANIA

Nel quadro della preparazione all'adesione all'UE, avvenuta il 1° gennaio del 2007, la Romania ha allineato alle disposizioni di legge europee anche la propria legislazione in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro. Un ruolo di spicco spetta in questo contesto alla legge 319/2006 sulla sicurezza e la salute sul posto di lavoro, la quale traspone nel diritto del lavoro rumeno la direttiva quadro europea 89/391/CEE, in materia di prevenzione sul lavoro e disciplina le competenze di autorità, istituzioni e datori di lavoro.

Le principali competenze per quel che riguarda il settore della prevenzione sul lavoro spettano al Ministero per il lavoro, la famiglia e la sicurezza sociale, che definisce le politiche nazionali, elabora progetti di legge per l'attuazione delle strategie nazionali e monitora l'applicazione delle disposizioni di legge.

Il Ministero, inoltre, mette a punto programmi settoriali di ricerca e, se del caso, li sostiene erogando i necessari finanziamenti. Il recepimento, come norme rumene (standard român, SREN), delle norme europee pubblicate sulla Gazzetta

Ufficiale dell'UE viene notificato dal Ministero mediante l'emanazione di appositi regolamenti. Lo stesso Ministero notifica inoltre alla Commissione Europea gli enti di certificazione nazionali competenti in fatto di macchine, di dispositivi di protezione individuale, di esplosivi per uso civile e ATEX.

Il Ministero della sanità invece, è responsabile dell'elaborazione di regole nazionali in materia di tutela della salute in azienda nonché del settore della medicina del lavoro. Ad esso è subordinato, a titolo di autorità tecnica, l'Istituto per la sanità pubblica Bucarest, il quale svolge anche alcune funzioni nell'ambito della prevenzione. Studia, tra l'altro, i fattori di rischio per la salute derivanti dal posto di lavoro e redige il Registro nazionale delle malattie professionali.

L'Istituto nazionale per la ricerca e lo sviluppo nel campo della prevenzione sul lavoro "Alexandru Darabont" (INCDPM) è l'ente nazionale rumeno per la prevenzione sul lavoro. L'istituto, il cui organico consta di 90 addetti (37 dei quali collaboratori scientifici), dispone di laboratori tecnici che si occupano di una varietà di temi fra cui rischi meccanici ed elettrici, rumore e vibrazioni, ergonomia, valutazione del rischio, mezzi di lavoro (macchine, apparecchi a bassa tensione ecc.) e dispositivi di protezione individuale (DPI). L'istituto è competente in materia di certificazione macchine e di dispositivi di protezione individuale e il suo finanziamento è garantito per il 60% circa dalle attività di ricerca e sviluppo e per il 40% circa dall'erogazione di servizi come quelli di prova e certificazione.

L'INCDPM è subordinato al Ministero per il lavoro, la famiglia e la sicurezza sociale. Sulla scorta di nozioni scientificamente fondate esso presta alle istanze decisionali la propria consulenza relativamente a provvedimenti e sviluppi nel campo della prevenzione sul lavoro. Tramite Internet, la rivista specializzata "Riscuri securitate în Munca" e corsi di formazione continua, rende altresì pubbliche informazioni sull'intero catalogo della materia su cui ha competenza. In quanto *focal point* dell'Agenzia per la prevenzione sul lavoro di Bilbao, ogni anno l'INCDPM organizza degli eventi nel quadro della Settimana europea della sicurezza e la salute sul lavoro.

L'ente d'ispezione del lavoro opera sulla base di una legge del 1999, monitorando l'osservanza delle disposizioni di legge in loco e prestando il proprio contributo alla prevenzione tramite campagne d'ispezione e informazione. È suddiviso in 42 circuiti d'ispezione con oltre 1900 ispettori. Nel 2008 ha ispezionato 99.698 imprese, perlopiù nei settori industriale e commerciale. Alcune sezioni speciali dell'ente d'ispezione del lavoro si occupano inoltre di rapporti lavorativi.

Dal 2004 esiste anche un'assicurazione contro gli infortuni vincolante per tutti i datori di lavoro e facente capo alla *National House of Pensions and Other*

Social Insurance Rights (CNPAS). Ai suoi vertici figurano un consiglio tripartitico (Stato, datori di lavoro, lavoratori) e il presidente della CNPAS, la Camera di Assicurazione Sanitaria Nazionale. I suoi compiti includono la riabilitazione, la reintegrazione e l'indennizzo in seguito a infortuni sul lavoro e in caso di malattie professionali. La totalità delle attività di normazione in materia è realizzata dall'ente di standardizzazione rumeno ASRO, un'istituzione dell'economia privata operante senza scopo di lucro.

7. IL CONTRASTO AL DUMPING SOCIALE E LE TENDENZE ALL'ARMONIZZAZIONE NELL'AMBITO DELL'UNIONE EUROPEA

Nei confronti dell'ordinamento del lavoro rumeno, certamente meno protettivo rispetto a quello dei partners dell'Unione appartenenti all'area dei paesi un tempo dell'Europa dell'Ovest, e del minore costo del lavoro praticato in Romania, non sono mancate accuse di dumping sociale¹⁵, che, com'è noto, favorisce la delocalizzazione *race to the bottom* tra paesi a maggiore crescita economica e quelli meno sviluppati, per cui la domanda di lavoro diventa sempre più elastica rispetto ai livelli salariali consentendo alle provincie di modulare quel costo alle dinamiche di un mercato sempre più esposto a fenomeni di competizione al ribasso in materia di protezione sociale. In particolare si è affermato che il sistema lavoristico della Romania favorisca il *social dumping*.

Il vertice sociale trilaterale, svoltosi a Bruxelles il 17 ottobre 2017¹⁶ è stato dedicato al tema "*Plasmare il futuro dell'Europa: rafforzare la resilienza e promuovere il progresso economico e sociale per tutti*". La discussione si è incentrata su tre sottotematiche: la dimensione sociale dell'Europa; il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche e nelle riforme a livello nazionale, i progressi conseguiti e come migliorare; gli investimenti nell'apprendimento in un'economia e una società digitali.

Uno dei temi fondamentali del confronto è stato quello dell'armonizzazione nell'Unione europea e del rilancio dei diritti sociali, per superare la "*frigidità sociale*" in ambito comunitario¹⁷.

¹⁵ Tra i molti e significativi contributi, si veda Perulli, A, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in "Lavoro e diritto", 2011, p. 13.

¹⁶ Council of the EU, Vertice sociale trilaterale, 18 ottobre 2017, Bruxelles, in www.consilium.europa.eu/press.

¹⁷ Ballistreri, M., *For a sole Labour law in Eastern and Southern Europe*, in *The Community Integration process Between Eastern and Southern Europe*, a cura di Lanfranchi, M., "Quaderni di Diritto, economia e Finanza, Edas, Messina, 2010, p. 153: "

E' ormai acquisito, a livello di letteratura scientifica¹⁸ e di politica del diritto, che l'armonizzazione non sia dipendente in misura maggiore dalla verticalizzazione imposta dalle istituzioni dell'Unione, ma, soprattutto, dal confronto orizzontale tra le politiche nazionali in ambito europeo. Non tanto, quindi, il *soft law* dell'Unione e le pronunce della Corte di Giustizia, ma la costruzione di quel "Pilastro europeo dei diritti sociali", introdotto dalla Commissione europea il 26 Aprile 2017 attraverso una raccomandazione comunitaria. E nel novembre del 2018 a Göteborg in Svezia i 28 capi di Stato e premier dei paesi aderenti all'Ue hanno discusso di Europa sociale. Il Pilastro dovrebbe essere un punto di riferimento in termini di principi e valori attinenti ai diritti sociali¹⁹, riprendendo la Carta di Nizza²⁰ e accelerare il processo di convergenza e armonizzazione fra gli stati membri, per ridurre le differenze tra le varie forme nazionali del modello sociale europeo, conseguenti ai differenziali di sviluppo economico, considerato il venir meno della concezione, tipicamente illuministica, della naturale armonizzazione verso l'alto dei sistemi sociali dei paesi membri²¹ e il prevalere di un liberoscambismo su base monetarista derivante dal combinato disposto delle prescrizioni del Trattato di Maastricht con gli obblighi della moneta unica, poco sensibile alla tradizione dei diritti sociali europei²², fondati nel secondo dopoguerra sul modello "Keynes-Bedveridge"²³ e sui sistemi costituzionali liberaldemocratici²⁴.

¹⁸ Per tutti si veda, Magnani, M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 191

¹⁹ Una riflessione sistemica in Caruso, B., *I diritti sociali nello spazio nazionale e sovranazionale: indifferenza, conflitto o integrazione? (prime riflessioni a ridosso dei casi Laval e Viking)*, in CSDLE/It, n. 61/2008.

²⁰ Del Punta, R., *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in "Diritto delle Relazioni Industriali, 2002).

²¹ Giubboni, S., *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, il Mulino, Bologna, 2003, p. 78.

²² Si veda sul tema il fondamentale contributo di Lyon-Caen, G. e A., *Droit social international et européen*, Dalloz, Paris, 1993, p. 160: *Le droit de la communauté européenne, déjà fortement réorienté par l'Acte unique, a franchi une étape nouvelle avec le traité de Maastricht.*

²³ Ballistreri, M., *Riflessioni sui diritti sociali in Italia e in Europa, tra compressione delle tutele, riduzione dell'azione sindacale e giurisprudenza delle Corti di Giustizia*, in Rivista di Diritto dell'Economia, dei Trasporti e dell'Ambiente, vol. X, 2012: "Il cosiddetto "capitalismo riformato", nelle sue diverse versioni europee ("modello Keynes-Bedveridge") e americano (New Deal rooseveltiano), basato sul compromesso tra sviluppo sociale e mercato con le libertà economiche regolamentate dall'intervento pubblico in funzione di garanzia dei diritti sociali, grazie all'affermazione di uno strumento straordinario di redistribuzione della ricchezza nei paesi occidentali come il Welfare State".

²⁴ Pizzorusso, A., *Il patrimonio costituzionale europeo*, il Mulino, Bologna, 2002.

La Revista de Estudios Económicos y Empresariales recibió este artículo el 22 de junio de 2018 y fue aceptado para su publicación el 17 de septiembre de 2018.